



Krantenarchief
21 december 2009
Wilma van Meteren

Klaar voor 'Het Nieuwe Werken'

Arbeidsvoorwaarden

De crisis zette het afgelopen jaar in ondernemingen alles op z'n kop. Maar hij levert ook positieve veranderingen op. Werkgeversorganisatie AWWN presenteert vandaag een evaluatie van de cao's.

De crisis trekt weliswaar een zware wissel op ondernemingen, maar zet ook veranderingen in gang. Werkgeversorganisatie AWWN heeft nu duurzame inzetbaarheid van werknemers bovenaan haar agenda voor 2010 staan. Ze wil bevorderen dat mensen langer fit, productief en met plezier kunnen werken.

„De tijd is er rijp voor. Het Nieuwe Werken zit eraan te komen”, zegt directeur arbeidsvoorwaardenbeleid Hans van der Steen. Werkgevers zijn klaar voor zo'n omslag. Behalve ingrijpende kostenbesparingen, pijnlijke reorganisaties en ontslagen, heeft de crisis ook iets positiefs opgeleverd, signaleert de AWWN, nauw betrokken bij het arbeidsvoorwaardenoverleg in de meeste bedrijven en bedrijfstakken.

„Meer ondernemingen zijn gaan kijken naar welke talenten ze al in huis hebben en hoe ze die verder kunnen ontwikkelen”, zegt Van der Steen, wijzend op voorbeelden als Cargill, Carglass en Talens (zie inzetje). De voorwaarde in de deeltijd-WW om betrokken werknemers te scholen, en de noodzaak om personeel naar andere banen te begeleiden hebben daarbij geholpen, even als de discussie over de AOW.

Uit de evaluatie van het cao-overleg in het afgelopen jaar, dat vandaag aan werkgevers wordt gepresenteerd, blijkt volgens de AWWN-directeur een duidelijke trend naar duurzame inzetbaarheid van werknemers en meer diversiteit. Zo hebben bedrijven ondanks de crisis meer plaats gemaakt voor jonggehandicapten. Meer werkgevers geven hun personeel persoonlijke budgetten om in zichzelf te investeren. „Een belangrijke stap naar de toekomst als de arbeidsmarkt krappere wordt en we ons tegelijk verder willen ontwikkelen naar een kenniseconomie”, zegt hij. „De hele industrie krijgt te maken met een uittocht van babyboomers. We moeten anticiperen op die knellende krapte.”

Nederland heeft in vergelijking met andere Europese landen nog weinig geïnvesteerd in de zogeheten employability, waarbij werknemers makkelijker van de ene naar de andere baan overstappen. Daarmee krijgt ook het bedrijfsleven de benodigde flexibiliteit en concurrentiekracht. Nederland moet het hebben van goed opgeleide werknemers die intern breed inzetbaar zijn en die op de externe arbeidsmarkt over grote mobiliteit beschikken. „We zijn er nog niet klaar voor. De spa moet echt dieper de grond in”, stelt Van der Steen, die pleit voor een open discussie, buiten de gebruikelijke kaders.

De werkgevers zelf gaan volgend jaar onderzoek doen naar een nieuw salarissysteem, dat beter past bij moderne arbeidsverhoudingen. Het gaat om een nieuwe verdeelsleutel, niet om besparingen. De behoefte bij werkenden aan een beloningssysteem dat hen in de verschillende levensfasen ondersteunt, is volgens Van der Steen groot. „In het huidige systeem zitten allerlei belemmeringen als je je werk anders wilt inrichten of een stapje terug wilt doen.”

Een belangrijk deelonderwerp is in de discussie tot op latere leeftijd werken. „Naar 67 jaar gaat echt niet vanzelf.” Van der Steen neemt afstand van uitlatingen van minister Donner (sociale zaken) dat oudere werknemers duur zijn, en van beleid gericht op demotie. „Dat slaat de discussie dood. Rekenkundig zijn ouderen inderdaad duurder dan jongeren. Maar dat is logisch, ze hebben meer vaardigheden en ervaring. We moeten arrangementen maken die draagvlak hebben, bij werknemers én werkgevers”, meent de AWWN-directeur.

Ook de vakbonden zitten volgens hem op het spoor van vernieuwing. Hij ziet dat terug in de cao-agenda voor komend jaar. Zowel FNV als CNV stellen de looneisen afhankelijk van de bereidheid van werkgevers om te investeren in scholing, werkgelegenheid en sociale innovatie. De beweging in FNV-kringen rond de AOW noemt hij 'betekenisvol'. „Dan kunnen we weer met elkaar in gesprek, over de toekomst en hoe we fit uit deze recessie komen.”

© Trouw 2010, op dit artikel rust copyright.

Crisis niet voorbij

Minder pessimistisch is werkgeversorganisatie AWWN, maar de crisis is nog niet voorbij. De loonstijging in cao's - eind 2008 nog boven de 3 procent - is teruggedrongen naar rond het inflatieniveau zoals afgesproken in het Voorjaarsakkoord. De arbeidsproductiviteit lijkt in 2010 fors te groeien, maar het gaat om 'nepgroei', waarschuwt directeur arbeidszaken Hans van der Steen. „Op papier doen we meer met minder mensen.”

Meer geld voor scholing werknemers

In bijna één op de drie cao's die na het Voorjaarsakkoord tot stand kwamen, staan afspraken over scholing en andere maatregelen om het huidige werknemersbestand breder inzetbaar te maken. Meer werkgevers zijn via persoonlijke ontwikkelingsplannen en persoonlijke budgetten in hun personeel gaan investeren. De AWWN noemt onder andere de Haagse vervoerder HTM, levensmiddelenfabriek Duyvis, woningcorporaties, Cargill, Delta Lloyd, de uitzendbranche en de kunststof- en rubberindustrie.

Carglass met meer dan 350 monteurs in dienst is ook zo'n voorbeeld. Het bedrijf dat autoruiten vervangt en repareert, investeert fors in zowel vakinhoudelijke als persoonlijke ontwikkeling van individuele werknemers, teams en functiegroepen. Ontwikkeling heeft bovendien een centrale plaats in de functionerings- en beoordelingsgesprekken, waarin ook de ambities van medewerkers zelf aan de orde komen.